

Т. В. Северцова

*старший преподаватель кафедры права
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии*

О ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ, УВОЛЕННЫХ ЗА ПРОГУЛ

В целях поддержания и укрепления трудовой дисциплины действующее трудовое право наделяет нанимателя возможностью (правом) уволить работника, совершающего прогулы, независимо от вида заключенного с ним трудового договора (контракта). А в свою очередь уволенный за прогулы работник также наделен правом обжалования такого увольнения в случае несогласия с последним.

Однако в правоприменительной деятельности могут возникать некоторые трудности, вызванные наличием пробелов в трудовом законодательстве. Рассмотрим подробнее.

Право нанимателя на увольнение работника за прогулы закреплено в ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Пункт 5 ст. 42 ТК разрешает осуществлять расторжение трудового договора (независимо от его вида) по инициативе нанимателя за отсутствие работника на работе без уважительных причин, а равно отсутствие более трех часов в течение рабочего дня.

Чтобы не возникало путаницы, необходимо уточнить понятия «место работы» и «рабочее место». Под «местом работы» будет пониматься наниматель, а именно территория, закрепленная за нанимателем, а также территория того объекта, нанимателя, где работнику поручено выполнять свои трудовые обязанности.

В свою очередь «рабочее место» – это место, где работнику положено находиться в процессе выполнения своих трудовых обязанностей (станок в цеху, лаборатория, учебная аудитория и т. д.).

Отсюда следует, что прогул – это отсутствие работника без уважительных причин именно на территории нанимателя либо на территории того объекта или нанимателя, где работнику поручено выполнять свои трудовые обязанности.

Поэтому даже если весь рабочий день работник отсутствовал на своём непосредственном рабочем месте, но находился при этом на территории нанимателя, то такое его поведение в качестве прогула расцениваться не будет. Но вместе с тем названное поведение будет являться нарушением трудовой дисциплины и наниматель с полным правом может привлечь работника к дисциплинарной ответственности и наложить на него дисциплинарное взыскание (кроме

увольнения по п. 5 ст. 42 ТК). Заметим, что если повторится описанная ситуация как минимум второй раз, то у нанимателя появится право уволить работника уже по п. 4 ст. 42 ТК (за систематическое неисполнение работником своих трудовых обязанностей, если к нему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания).

Обратим внимание на такую ситуацию, когда, например, два работника самовольно поменялись сменами в один день. Такое поведение в качестве прогула не расценивается, но является нарушением трудовой дисциплины.

Кроме этого, даже если работник отсутствовал по месту работы более трех часов в течение рабочего дня (его начале, середине, в конце или суммарно), то такое поведение работника также принято квалифицировать как прогул.

Всегда важно помнить, что отсутствие работника можно квалифицировать в качестве прогула, если отсутствие без уважительных причин. Но в законодательстве отсутствует четкий перечень ситуаций, которые могут быть расценены как уважительные. Поэтому к каждой ситуации необходимо подходить индивидуально.

Для более полного раскрытия понятия прогула необходимо обратиться к нормам постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума № 2). В п. 34 постановления Пленума № 2 указано, что по п. 5 ст. 42 ТК могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

Прогулом также является:

а) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 40 ТК);

б) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;

в) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.).

Необходимо при этом учитывать, что не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например,

отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови).

Кроме этого стоит не забывать и о том, что увольнение по п. 5 ст. 42 ТК одновременно является и мерой дисциплинарного взыскания. В связи с этим нанимателю следует соблюдать порядок и сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленные соответственно нормами ст. 199 и 200 ТК.

Обратим внимание на сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Так взыскание может быть наложено не позднее шести месяцев с момента совершения дисциплинарного проступка (а если он выявлен в ходе ревизии или иной проверки финансово-хозяйственной деятельности – двух лет) и не позднее одного месяца с момента его обнаружения (продлевается на время болезни и (или) нахождения в отпуске). Оба названных срока учитываются и применяются одновременно, и если один из них истекает раньше, то в этот же день истекает и второй срок.

Если же прогул носит длительный характер и после его завершения работник приступает к работе, то месячный срок следует исчислять со дня возвращения на работу.

В этой связи возникает вопрос следующего плана. Если возникнет прогул, то сколько по времени следует ждать нанимателю (день, два, неделю...), прежде чем уволить работника, оставившего работу и никак не дающего о себе знать? Данный вопрос нигде в законодательстве не урегулирован. А у работника в свою очередь нет четкого обязательства уведомлять сразу же о своем отсутствии. К примеру, через три дня после оставления работы наниматель уволит работника, а он после этого предъявит справку. Вот и окажется, что увольнение производилось незаконно.

Уволенный по п. 5 ст. 42 ТК работник, который не согласен с произведенным увольнением, вправе обжаловать изданный приказ. Обращаться за разрешением такого спора возможно лишь в районный (городской) суд в течение одного месяца с момента получения трудовой книжки или приказа об увольнении.

Если месячный срок пропущен по уважительной причине, он может быть восстановлен судом, поэтому истечение срока не лишает гражданина права обратиться в суд и требовать рассмотрения его заявления.

Кроме этого, ч. 1 п. 23 постановления Пленума № 2 говорит о том, что при несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза (ч. 1 ст. 46 ТК), иного органа (КДН, если работник является несовершеннолетним), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату увольнения с таким расчетом,

чтобы трудовой договор был прекращён по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

Однако, как показывает практика граждане из-за невысокого уровня правовой культуры не всегда вовремя прибегают к реализации права на обращение в суд с иском о восстановлении на работе, а иногда просто игнорируют его.

Так судебная коллегия по гражданским делам областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу В. на решение районного суда по иску В. к отделу образования районного исполнительного комитета о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда.

Из материалов дела видно, что истец работал учителем и был уволен по п. 5 ст. 42 ТК. Рассмотрев материалы дела и обсудив доводы кассационной жалобы судебная коллегия определила, что жалоба удовлетворению не подлежит, так как в соответствии с нормами Постановления Пленума № 2 пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске. А из материалов дела следует, что истец обратился в суд с исковым заявлением спустя четыре месяца после увольнения и при этом им не была подтверждена уважительность причины пропуска месячного срока.

В связи с указанными обстоятельствами судебная коллегия определила решение районного суда оставить без изменения, а кассационную жалобу без удовлетворения.

Таким образом, трудовое законодательство предоставляет нанимателю право «избавляться» от работников, совершающих прогулы, через их увольнение по п. 5 ст. 42 ТК. При этом необходимо соблюдать сроки и порядок привлечения к ответственности. А за работником остается право обжаловать принятое нанимателем решение, обратившись в суд с иском о восстановлении на работе. Но в законодательстве остаются некоторые пробелы. Поэтому на наш взгляд было бы целесообразно хотя бы на локальном уровне через включение в местные правила внутреннего трудового распорядка обязанности работника уведомлять о причине своего отсутствия, чтобы избежать «нелепых» увольнений.